

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV. TRUBUS PRIMA DI
GEMOLONG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Mencapai Gelar S-1
Jurusan Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh:

LESTARI HANDAYANI
A 210 060 093

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketatnya persaingan disegala bidang saat ini, menuntut manusia mengembangkan potensi pribadinya masing-masing. Negara dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi Negara maju, namun sebaliknya ketika suatu negara tidak mempunyai sumber daya manusia berkualitas. Saat itu pula menjadi negara yang kurang maju. Jalur pendidikan merupakan langkah awal untuk membentuk manusia berprestasi di segala bidang.

“ Pendidikan nasional sebagai wahana dan sarana pembangunan Negara dan bangsa dituntut mampu mengantisipasi proyeksi kebutuhan masa depan” (Jumali, dkk, 2004:53). Tuntutan tersebut sangat bergayut dengan aspek-aspek penataan pendidikan nasional yang bertumpu pada basis kehidupan masyarakat secara komperhensif.

Setiap sistem pendidikan yang sehat selalu berusaha memahami zamannya dan berusaha pula memenuhi tuntunan-tuntunannya. “Sistem pendidikan yang dewasa selalu berusaha mempersiapkan masyarakat yang dilayaninya mengembangkan wawasan-wawasan baru untuk mengakomodasikan perubahan-perubahan yang tampak akan datang” (Buchori, 2001:25)

Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat itu sendiri. Memang kita semua mengetahui betapa sektor pendidikan selalu

berkembang dalam berbagai sektor pembangunan lainnya bukan saja karena sektor konsumsi, juga karena pendidikan adalah penjaga keamanan masyarakat itu sendiri yang bisa digunakan sebagai dasar mencari pekerjaan merupakan hal yang penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup manusia.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya adalah melakukan peningkatan Sumber Daya Manusia, Suatu perusahaan tidak akan berhasil tanpa adanya Sumber Daya Manusia didalamnya. Tentu saja, di dalam perusahaan tersebut harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik. Dalam artian, Sumber Daya Manusia yang digunakan harus profesional dan ahli dalam bidangnya. Selain itu juga, sangat penting untuk sebuah perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaannya itu.

Dalam penerimaan karyawan, “ kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki” (Sudarsono, 2001:74). Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dapat kita pahami dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. “ kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang di milikinya, antara lain: oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi” (Manullang dan Marihot, 2001:188).

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan. “ Artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi” (Siagian, 2001:127).

Berelson dan Sterner (Sastrohadiwiryono, 2003:267) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan arti mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”

Dalam kegiatannya tiap individu melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang salah satunya adalah tingkah laku manusia itu sendiri yang merupakan cermin paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu pengalaman kerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan

“Berbagai teori motivasi memberi petunjuk bahwa setiap orang ingin mengembangkan kemampuannya sehingga potensi yang dimilikinya berubah menjadi kemampuan efektif” (Siagian, 2001:165). Telah banyak diketahui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata adalah pendidikan. Dengan tingginya tingkat pendidikan seorang karyawan, maka kemungkinan untuk meragukan kemampuan seorang karyawan sangat kecil.

Tidak kalah pentingnya juga, selain pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Dengan kata lain semakin sering berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama.

Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan . “Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” (Malayu,2003:92).

Tanpa adanya motivasi dari karyawan dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai . Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawan dan pada akhirnya akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan akan tercapai secara maksimal . “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan” (Malayu,2003:92)

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga dengan hasil kerja yang baik mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa karyawan yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV TRUBUS PRIMA GEMOLONG

B. Pembatasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini hanya membahas tentang:

1. Sesuai dengan judul yang diajukan membahas tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV Trubus Prima Gemolong
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan CV Trubus Prima Gemolong.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong

3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong
3. Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi CV Trubus Prima Gemolong.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang luas secara khusus terhadap perkembangan dalam pembahasan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan CV. Trubus Prima Gemolong mengenai sejauhmana pengaruh tingkat pendidikan

dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Trubus
Prima Gemolong

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi Latar Belakang Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi Tentang motivasi kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, Hubungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja, Kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang pengertian metode penelitian, metode obyek penelitian, Metode pengumpulan data, Uji instrumen, Uji prasarat analisis, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, Pelaksanaan uji coba angket (*Try out*), Penyajian data, Uji prasyarat analisis, Analisis data, Pengujian hipotesis dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN